

# TERVETULOA LAHDEN PÄÄTERVEYSASEMALLE!

Opiskelijan sähköinen perehdytysopas

LAHDEN AMMATTIKORKEAKOULU  
Sairaanhoitaja  
Hoitotyön koulutusohjelma  
Syksy 2018  
Henrietta Ahvenainen  
Victoria Filipenko

## Tiivistelmä

Tekijät	Julkaisun laji	Valmistumisaika
Ahvenainen, Henrietta	Opinnäytetyö, AMK	Syksy 2018
Filipenko, Victoria	Sivumäärä	
	19 sivua, 17 liitesivua	
Työn nimi		
<b>Tervetuloa Lahden Pääterveysasemalle!</b>		
Opiskelijan sähköinen perehdytysopas		
Tutkinto		
Hoitotyön koulutusohjelma		
Tiivistelmä		
<p>Toiminnallisena opinnäytetyönä tehtiin sähköinen perehdytysopas sairaanhoitajaopiskelijoille Lahden Pääterveysasemalle. Työn tavoitteena oli tuottaa toimeksiantajalle opas, joka vastaa heidän tarpeitaan ja toiveitaan opiskelijan perehdytyksen materiaaliin. Oppaan tarkoituksena on antaa opiskelijalle merkityksellistä tietoa harjoittelun alkua ajatellen sekä avoterveydenhuollon yksikön toiminnasta.</p> <p>Opinnäytetyössä tarkastellaan perehdytystä käsitteenä, käytännössä sekä lain näkökulmasta. Lisäksi kohdeyksikkö ja harjoittelun rooli sairaanhoitajan koulutuksessa esitellään. Perehdyttämisen käytänteitä käsitellään monien lähteiden tukemana ja esitellään niin perehdyttäjän kuin perehdytettävän hyötyminen siitä. Tutkimusta nuorien sairaanhoitajien perehdytyskokemuksista esitellään ja käsitellään perehdytyksen merkitystä hieman sosiaali- ja terveysalan näkökulmasta. Lisäksi työssä kerrotaan oppaan kokoamisprosessista ja sisällön valinnasta. Lopuksi tarkastellaan työn eettisyyttä ja luotettavuutta sekä kerrotaan oppaan palautteesta ja kehittämisideoista.</p> <p>Opinnäytetyön tuloksena syntyi sähköinen opas, jonka sisältö on koottu opiskelijalähtöisesti. Sähköinen opas lähetetään tulevaisuudessa opiskelijalle muutamaa viikkoa ennen harjoittelun alkua, mikä antaa opiskelijalle mahdollisuuden aloittaa perehdytysprosessi jo ennen harjoittelun alkua. Sähköisellä versiolla pyritään myös helpottamaan sen päivittämistä. Oppaan sisältö rajattiin käsittelemään keskeisiä harjoitteluun liittyviä asioita. Aiheet kattavat muun muassa yleiset yksikön toiminnan ja tilojen esittelyn suositukset rokotteista sekä. Opas päädyttiin tekemään oppaan tarpeen ja aiheen oppimista tukevan vaikutuksen vuoksi. Sen kokoaminen tehtiin yhteistyössä Lahden Pääterveysaseman henkilökunnan kanssa. Kohderyhmä opinnäytetyön tuotokselle ovat ammattikorkeakoulujen sairaanhoitajaopiskelijat, jotka valitsevat harjoittelupaikakseen Lahden Pääterveysaseman.</p>		
Avainsanat		
perehdytys, harjoittelu, perehdytysopas, avoterveydenhuolto		

## Abstract

Authors Ahvenainen, Henrietta Filipenko, Victoria	Type of publication Bachelor's thesis	Autumn 2018
	Number of pages 19 pages, 17 pages of appendices	
Title of publication <b>Welcome to Lahti's Main Health Center!</b> Electronic orientation handbook for students		
Name of Degree Bachelor's Degree in Nursing		
<p>Abstract</p> <p>The output of this practice-based Bachelor's thesis was an orientation handbook in electronic format for Lahti's Main Health Center. The aim of the handbook is to provide orientation for students before the start of the practical training in an outpatient department and to offer some practical information on the unit.</p> <p>The thesis views orientation as a concept, in practice, and from the point of view of law. Also, the unit and the role of practical training in nursing studies are presented. The significance and benefits of orientation are discussed from the employer's and employee's points of view. Many sources, studies and experiences of young nurses about orientation were used to present the view from the point of nursing. The process of assembling the guide and selecting the content is described. Lastly, the ethicality and reliability of the handbook is dealt with and the feedback on the guide as well as development ideas are presented.</p> <p>The content of the handbook was limited to deal with topics that do not need to take the individual background or features of a person in consideration. Such topics are for example general recommendations on vaccinations, as well as demonstration of the department's operations and facilities. The handbook was compiled in cooperation with the personnel of the Lahti's Main Health Center. The target group for the thesis is nursing students who choose to do their training at Lahti Main Health Center.</p>		
<p>Keywords</p> <p>orientation, practical training, handbook, outpatient department</p>		

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE .....	2
3	PEREHDYTYS .....	3
3.1	Perehdytys käsitteenä .....	3
3.2	Perehdyttämisen merkitys sairaanhoidossa .....	4
3.3	Hyvä perehdytys käytännössä .....	6
3.4	Lainsäädäntö .....	9
4	TOIMEKSIANTAJA JA KOHDEYKSIKKÖ .....	11
5	HARJOITTELU OSANA SAIRAANHOITAJAKOULUTUSTA .....	12
6	OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA ETENEMINEN .....	13
6.1	Sähköisen oppaan toteutus ja eteneminen .....	13
6.2	Sähköinen perehdytysopas .....	14
6.3	Toiminnallinen opinnäytetyö .....	14
7	POHDINTA .....	16
7.1	Arviointi ja johtopäätökset .....	16
7.2	Eettisyys ja luotettavuus .....	16
7.3	Palaute ja jatkotukimusihteet .....	17
	LÄHTEET .....	19
	LIITTEET .....	22

## 1 JOHDANTO

Työ on aina ollut merkittävä osa ihmisen elämää, ja siihen on ollut tarve opastaa. Uusi työntekijä on saanut ohjausta kokeneemmalta työntekijältä silloin, kun se on ollut mahdollista. Sanonta ”Harjoittelu tekee mestarin ja mestarit harjoittelevat aina” muistuttaa, että myös mestari on ollut joskus harjoittelija. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Opinnäytetyön päämääränä on tuottaa Lahden Pääterveysasemalle opiskelijoiden perehdytykseen tarkoitettu materiaali. Materiaali lähetetään opiskelijalle etukäteen ja näin autetaan opiskelijaa alkuun harjoittelussaan. Oppaalla pyritään helpottamaan myös opiskelijan ohjaamista.

Opinnäytetyössä hyödynnetään tutkimuksia, jotka käsittelevät sairaanhoitajien perehdytystä ja kokemuksia siitä. Flinkmanin (2014) tutkimuksessa selvisi, että perehdyttämisen heikko laatu tai puuttuminen on yhtenä syynä saanut vastavalmistuneet sairaanhoitajat harkitsemaan jopa alan vaihtoa. Perehdyttämisen olemassa olo on siis merkittävää sairaanhoitajalle. Tutkimuksien kautta pyritään ymmärtämään sitä, mikä on merkityksellistä perehdyttämisessä juuri sosiaali- ja terveysalalla.

Työssä käsitellään myös perehdytystä käsitteenä ja prosessina sekä tuodaan lainsäädännön näkökulmaa niin perehdytettävän kuin perehdyttäjän oikeuksista ja velvollisuuksista. Työ sisältää myös kohdeyksikön- sekä sairaanhoitajan koulutuksen rakenteen esittelyä. Kohdeyksiköstä kerätään palautetta työskentelyn aikana, ja palautetta pohditaan loppukappaleessa. Lisäksi lopussa arvioidaan opinnäytetyötä prosessina ja esitellään mahdollista jatkotutkimuksen aihetta.

## 2 OPINNÄYTETYÖN TARKOITUS JA TAVOITE

Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa sairaanhoitajaopiskelijoiden sähköinen perehdytysopas Lahden Pääterveysaseman toiseen kerrokseen, jossa toimii avoterveydenhuollon yksikkö. Opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytystä kyseisessä yksikössä. Oppaalla pyritään perehdyttämään sairaanhoitajaopiskelijaa jo ennen harjoittelun alkamista sekä antaa kattavat tiedot yksikön toiminnasta. Työn toteutus on alkanut yksikössä alkuvuodesta 2018.

Lahden Pääterveysaseman henkilökunnan toiveena on luoda sairaanhoitajaopiskelijoille suunnattu perehdytysopas, joka olisi selkeä, kattava ja sähköisessä muodossa säilytettävä. Opinnäytetyönä toteutetaan perehdytysopas, joka on tarkoitettu lähetettäväksi tulevalle opiskelijalle sähköpostitse ennen harjoittelun alkamista. Opasta voidaan käyttää myös harjoittelun aikana työskentelyn tukena. Perehdytysopas antaa tietoa yksikön toimintatavoista, työtehtävistä sekä käytänteistä. Etukäteen lähetyksellä pyritään nopeuttamaan opiskelijan perehtymistä avoterveydenhuollon toimintaan. Harjoittelujakson alkaessa ei tarvitse käyttää niin paljon aikaa tekniseen perehdyttämiseen, vaan voitaisi keskittyä olennaiseen ja tärkeään, eli sairaanhoitajan työhön ja potilaisiin.

Perehdytymateriaalin tulee olla ytimekäs ja mielenkiintoa ylläpitävä. Materiaalin helppolukuisuus motivoi lukijaa. Tekstin tulee koskettaa lukijaa, joten turha ja vanhentunut tieto tulisi pitää vähäisenä. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211-212.) Sähköinen muoto mahdollistaa helpon päivittämisen ja ylläpitämisen.

### 3 PEREHDYTYS

#### 3.1 Perehdytys käsitteenä

Perehdyttämis-käsitteeseen vaikuttavat niin historia, lainsäädäntö, kuin myös yhteiskunnassa olevat käsitykset perehdyttämisestä (Kupias & Peltola 2009, 10). Perehdyttämisellä oli ennen toinen merkitys, silloin opastettiin ensisijaisesti vain työhön. Laajaa perehdyttämistä ei pidetty tärkeänä, koska työympäristöt eivät olleet monimutkaisia, eikä laajempaa osaamista työhön tarvittu. Ammatti-identiteetin vahvistamiseen vaikutti käsityöläisten ammattikuntalaitos vuosina 1600-1800. Tuona aikana oli oppipoikia, jotka kehittyivät osaajiksi. Näin myös itseluottamus kasvoi. Oppivuosien tavoitteena on ollut taata yrittäjien taloudelliset edut ja näin saada kuluttajille hyviä tuotteita. Vuonna 1910 yleistynyt taylorismi lisäsi työntekijän tärkeyttä tuotantoprosessin aikana. Silloin työtehtävät opetettiin tarkasti ja työhön opastusta pidettiin riittävänä perehdyttämisenä. Nykyään pelkkä työhön opastaminen ei riitä, vaan työntekijän tulee ymmärtää laajemmin, miksi organisaatio on olemassa ja miten se toimii. Perehdyttäminen on nykyään laajaa ja monimuotoista. (Kupias & Peltola 2009, 13.)

Työyksikön esimiehen tulee mahdollistaa perehdytyksen toteuttaminen, ja uudelle työntekijälle tulee kertoa henkilö, joka on perehdyttämisvastuussa. Esimiehen lisäksi koko työyhteisö on vastuussa uuden työntekijän perehdyttämisestä. Kuitenkin työyksikössä tulee olla vain muutamia varsinaisia perehdyttäjiä. Perehdyttäjäksi sopivat henkilöt, jotka ovat ennen kaikkea kokeneita ja joilla on motivaatiota ja kiinnostusta perehdyttämiseen. Tämän lisäksi perehdyttäjällä tulee olla kyky hyvään vuorovaikutukseen. (Surakka 2009, 72-73.)

Perehdyttäminen annetaan yleensä ohjauksena ja keskusteluna. Sitä voi myös antaa kirjallisilla perehdyttämisoppailla, sähköisillä oppailla, internetin välityksellä sekä työpaikkailmoituksella. (Surakka 2009, 73.) Useat organisaatiot tiedostavat perehdytyksen merkityksen, joten sitä suunnitellaan valmiiksi. Sen rinnalle laaditaan perehdyttämisohjelmia. (Kupias & Peltola 2009, 9.) Jokaisessa työyksikössä tulisi olla perehdyttämisohjelma, joka sisältää työpaikan arvot, toimintamallit, ohjeet, kuvaukset tehtävistä sekä periaatteet, johon uusi työntekijä tulee perehdyttää (Surakka 2009, 73). Henkilöstöasiantuntijan tehtäviin kuuluu perehdyttämisohjelman laatiminen. (Österberg 2014, 115.) Hyvin onnistunut perehdyttäminen ei ole koskaan varmaa, vaikka työlainsäädäntö sitä velvoittaakin. (Kupias & Peltola 2009, 9.)

Käsitteenä perehdyttäminen tuntuu hyvin yksinkertaiselta. Käsitteen sisältö on kuitenkin muuttunut ajan kanssa (Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdytyksellä tarkoitetaan kaikkia

niitä toimenpiteitä, joilla autetaan uutta työntekijää oppimaan työpaikkansa toimintatavat, tilat ja ihmiset. Perehdyttäminen on jokaisessa työpaikassa hieman erilainen, mutta tietyt siihen liittyvät asiat ovat laissa määritelty. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.) Perehdyttäminen nähdään myös työnopastuksena, jolloin uusi työntekijä tutustuu työtehtäviin (Kupias & Peltola 2009, 18). Perehdyttäminen on erittäin tärkeässä roolissa, sillä sen avulla uusi tulokas oppii työtehtävät nopeammin kuin ilman perehdyttämistä. Näin myös virheet vähenevät ja virheiden korjaamiseen käytetty aika vähenee merkittävästi, mikä tarkoittaa taloudellista hyötyä työnantajalle. (Österberg 2014, 115.)

### 3.2 Perehdyttämisen merkitys sairaanhoidossa

Moni nuori sairaanhoitaja harkitsee jo uran aikaisessa vaiheessa alan vaihtoa. Tähän yksi syy on perehdytyksen ja sosiaalisen tuen puute. Flinkmanin (2014) tutkimuksissa selvisi, että vastavalmistuneena sairaanhoitajana moni on kokenut jäävänsä yksin tilanteisiin, eikä ole saanut riittävästi sosiaalista tukea työyhteisössä. Monilla oli myös kokemus siitä ettei kollegat kuuntele heitä. Tämä on johtanut jatkuvaan pelkoon oman osaamisen riittävydestä ja mahdollisesta hoitovirheen teosta. (Flinkman 2014, 70-77.)

Perehdytyksen puute ei ole kaikkialla ongelma, mutta kokonaisvaltaisesti Suomessa on parantamisen varaa vastavalmistuneiden hoitajien perehdytyksessä (Flinkman 2014, 90). Perehdytyksen puutteellisuuden väitettä tukee myös Peltokosken (2016, 22-23) tutkimus, jossa otettiin huomioon sairaanhoitajien perehdytyksen pituus, tyytyväisyys perehdytykseen, sekä -työympäristöön. Lahden (2007, 35-41.) tekemässä tutkimuksessa oli haastateltu 66 sairaanhoitajaa, joista 25% koki saaneensa perehdytyksen laadun heikoksi, kun taas 50% koki laadun tyydyttäväksi. Lahden (2007) tekemässä tutkimuksessa selvisi, että sairaanhoitajien perehdytys oli kestänyt keskimäärin 24 päivää.

Perehdyttämisen puutteen tunteen lisäksi Flinkmanin haastattelujen tuloksissa selvisi, että yleinen alan vaihdon syy on, ettei sairaanhoito ollut alun perin ensimmäinen vaihtoehto. Myös vaativa työ, eettiset ristiriidat hoitotyössä, sekä työympäristö vaikuttavat monien nuorien sairaanhoitajien alan vaihtoon. (Flinkman 2014, 70-77.) Flinkmanin tuloksia tukee Ellertonin ja Gregorin (2003, 103-107.) tekemä tutkimus, josta on käynyt ilmi saman kaltaisia asioita. Nuoret sairaanhoitajat ovat kertoneet lähteneensä työelämään innokkaana, mutta ovat kokeneet työtaakan lannistavana jo uran alkuvaiheessa. (Ellerton & Gregor 2003)

Usein perehdytys nähdään teknisenä suorituksena. Tulokkaalle kerrotaan tarpeellisten asioiden sijainnit, esitellään tärkeät henkilöt ja kerrotaan päivän kulusta. Perehdytys on kuitenkin prosessi, ei kertaluonteinen tapahtuma. Ihmisen omaksumiskyky on rajallinen,



joten alussa kerrotut tiedot eivät ole oikea tapa lähestyä perehdytystä. (Juholin 2008, 233-235.)

Opiskelijat tulevat harjoitteluun tutustumaan ja oppimaan erilaisia asioita, eivätkä he korvaa työntekijää. Yksikön tulee tarjota mahdollisimman paljon erilaisia oppimiskokemuksia ja ottaa opiskelija mukaan erilaisiin tilanteisiin. Harjoittelusta opiskelijoille ei makseta palkkaa, joten pääpainon tulee olla aina uuden oppimisessa. (Surakka 2009, 55-56.) Tulee myös muistaa, että kokemus harjoittelusta tulee muovaamaan opiskelijalle käsityksen siitä, miten työelämässä toimitaan sekä miten työyhteisön jäsenet toimivat keskenään (Kupias & Peltola 2009, 15).

Yksikön esimiehen tulee huolehtia, että opiskelija perehdytetään ja autetaan perusteellisesti alkuun. Tämän voi tehdä nimetty ohjaaja tai joku muu työntekijöistä. On tärkeää, että opiskelija alkaa luottamaan omaan kehittymiseen ja oppimiseen. Keskeiset tekijät hoitamisen oppimiseen ovat erilaiset oppimistilanteet sekä hyvin annettu ohjaus. Hoitotyön taidot opitaan tekemällä. (Surakka 2009, 56.) "Kukaan ei ole seppä syntyessään" on jo monia vuosia tarkoittanut sitä, että kuka vaan voi oppia uusia asioita osaamatta niitä ensin (Kupias & Peltola 2009, 13). Kaikki eivät välttämättä pääse harjoittamaan kädentaitojaan riittävästi esimerkiksi suuren opiskelijamäärän takia. Harjoitteluyksikön tulee myös miettiä, kuinka monta opiskelijaa harjoitteluun otetaan samanaikaisesti ja riittääkö opiskelijoille riittävästi ohjausta ja opittavaa. (Surakka 2009, 56.)

Jokaiselle opiskelijalle on nimetty yksi tai useampi ohjaaja harjoitteluyksikössä. Ohjaajan tulee varata ensimmäisille päville aikaa perehdytyksen alulle ja ohjaukselle. Mitä enemmän työyksikössä käytetään aikaa opiskelijan perehdyttämiseen alussa, sitä nopeammin uusi opiskelija pääsee alkuun. (Surakka 2009, 56.) Mitä nopeammin perehdyttävä voi työskennellä ilman jatkuvaa ohjausta, sitä enemmän siitä hyötyvät kaikki työyhteisössä. Perehdyttämiseen käytetty aika alussa tulee monin kerroin takaisin. (Österberg 2014, 115.) Ohjaajan lisäksi muidenkin työntekijöiden tulee ohjata uutta opiskelijaa. Kuitenkaan kaikilla työntekijöillä ei ole motivaatiota ohjata opiskelijaa ajan puutteen vuoksi. Työntekijöiden tulee ottaa huomioon, että ilman hyvää ohjausta opiskelijat eivät pääse oppimaan käytännön taitoja kuin vasta valmistuttuaan. (Surakka 2009, 56.)

Tuoreen tai opiskelevan sairaanhoitajan hyvällä perehdytyksellä on monia vaikutuksia. Ennen kaikkea se lisää potilasturvallisuutta ja -tyytyväisyyttä, mutta myös toimii rekrytointivalttina kyseiselle yksikölle tai organisaatiolle. Sillä on myös vaikutusta työyhteisöön. Hyvällä perehdytyksellä on todettu olevan vaikutuksia hoitajien

vaihtuvuuteen, sairaslomien määrään sekä työtyytyväisyyteen ja -moraaliin. Tämä tarkoittaa samalla säästöä työnantajalle. (Ranta & Tilander 2014, 54-55.) Peltokosken (2016, 7-8) mukaan sairaanhoitajan perehdyttämisen tavoite on tukea turvallisen potilastyön toteutusta ja tarjota potilaille laadukasta hoitoa. Kuitenkin perehdyttäminen edesauttaa vain alkuun pääsemistä, kun taas uuden oppiminen jatkuu läpi työuran (Kupias & Peltola 2009, 20). Finkmanin (2014, 94-95) tutkimuksen mukaan sairaanhoitajien alanvaihdon prosessi on monisyinen, jota on vaikea tutkia luotettavasti kvantitatiivisella tutkimuksella. Tämän vuoksi Flinkman on käyttänyt perusteellista tutkimustapaa, jossa otetaan huomioon sairaanhoitajien yksilöllisiä kokemuksia. Tästä on käynyt ilmi, että nuorien sairaanhoitajien alalle jäämiseen voitaisiin vaikuttaa muun muassa uralla etenemismahdollisuuksien tarjoamisella, työpaikan resurssien lisäämisellä, sekä palautteen annolla.

### 3.3 Hyvä perehdytys käytännössä

Perehdytyksen tavoitteena on uuden työntekijän sopeutuminen uuteen työyhteisöön. Ensimmäinen päivä herättää erilaisia tunteita ja saattaa jopa jännittää ja pelottaa. Ensimmäiset päivät saattavat tuntua monen mielestä erittäin raskailta, koska on niin paljon uutta opittavaa ja muistettavaa. Näiden lisäksi myös valppaana olo väsyttää paljon. Perehdyttäminen alkaa henkilön vastaanottamisella. Perehdyttäminen jatkuu keskusteluilla, joiden tavoitteena on perehdyttämisohjelman esittely sekä tutustuminen. Tulokkaalle kerrotaan, mihin perehdytyksellä pyritään ja mitä työntekijältä odotetaan. (Surakka 2009, 72.)

Perehdyttäminen lähtee liikkeelle siitä, että uusi tulokas seuraa ensimmäisinä päivinä erilaisia tilanteita taustalta. Seuraavassa vaiheessa tulokas voi jo osallistua tilanteeseen, mutta perehdyttäjä hoitaa käytännön työn. Porrastetusti rooleja voi alkaa vaihtamaan ja perehdyttäjä antaa enemmän tilaa perehdytettävälle. Loppuvaiheessa perehdyttäjän ja tulokkaan rooli vaihtuvat, jolloin perehdyttäjä seuraa tulokkaan työtä taustalta. Tämän jakson jälkeen tulokas on valmis työskentelemään itsenäisesti. Tämä menettelytapa luo turvallisen olon tulokkaalle, ja hän voi rauhassa oppia ja kuunnella tietäen, että hänellä on siihen varattu aikaa. (Österberg 2014, 116.)

Perehdyttämiseen varataan aina oma aika, ja sen suunnittelussa tulee ottaa huomioon työntekijän aikaisempi osaaminen ja työkokemus. Alussa tulisi kuitenkin välttää laittamasta uutta työntekijää haastaviin tilanteisiin, sillä pahimmassa tapauksessa tämä koituu haitaksi ja saa tulokkaan epäilemään omaa osaamistaan. On tärkeää, että työntekijä kokisi olonsa turvalliseksi ja että hänestä pidetään hyvää huolta ensimmäisestä päivästä lähtien. (Surakka 2009, 72-75.) Kun uusi tulokas tuntee olonsa turvalliseksi,

turvallisuusriskit vähenevät huomattavasti. Uudelta tulokkaalta puuttuu alussa turvallisen työskentelyn taidot ja tiedot, joten perehdyttäminen on tärkeää. (Österberg 2014, 115.)

Hyvään perehdytykseen ei ole olemassa valmista runkoa. Jokaisella yksiköllä on omat erityispiirteensä ja vahvuutensa, joita kannattaa hyödyntää. Parhaimpia tuloksia hoitotyön perehdytys on antanut, kun se on ollut kestoaltaan pitkä, kolmesta kuuteen kuukautta. (Ranta & Tilander 2014, 55.) Tämä ei liity opiskelijaan, mutta se kertoo siitä, kuinka kauan valmiilla sairaanhoitajalla kestää omaksua uuden yksikön tavat. Yksiköiden ja organisaatioiden väleillä on eroja ja lisäksi aiempi kokemus vaikuttaa asioiden omaksumiseen. Myös jokaisen ihmisen yksilölliset piirteet vaikuttavat, joten ei voi sanoa, kuinka pitkä perehdytys on riittävä. Valviran (2017) tekemässä kyselyssä kävi ilmi, että kesätyössä olleet sairaanhoitajaopiskelijat kokivat, että heiltä odotettiin liikaa osaamista ja perehdytys oli ajoittain hieman riittämätöntä. Tämä on kuitenkin vaarallinen asia potilasturvallisuuden kannalta, sillä opiskelijan toimintaa tulee aina valvoa ja hänellä tulee olla nimetty ohjaaja, jonka vastuulla valvonta on. (Valvira 2017.)

Hyvä perehdyttäminen helpottaa työn aloittamista sekä kehittää uuden työntekijän osaamista ja näin myös uusi työntekijä saa opastuksen työtehtäviin ja työympäristöön. Yksikössä olisi hyvä ottaa huomioon tulokkaan osaaminen ja näin pyrkiä hyödyntämään sitä mahdollisimman paljon alussa. Tästä tavasta hyöttyy niin työnantaja kuin myös työntekijä ja koko työyhteisö. (Kupias & Peltola 2009, 19.) Osaamisen ja tiedon jakaminen on tärkeää perehdytyksessä, mutta myös koko työyhteisössä. Tiedon jakamista ei tapahdu, jos työntekijät kokevat ympäristön epävarmaksi. Tiedon pantaaminen johtuu yleensä siitä, että työntekijä kilpailee kollegoita vastaan yhteistyön sijaan. Muita syitä tiedon jakamisen estymiselle on kiire työssä. (Juholin 2008, 178-179.)

Jotta perehdytys voi onnistua, täytyy olla kiinnostunut uudesta työntekijästä (Kupias & Peltola 2009, 9). Yksi perehdyttämisen tavoite on työntekijän liittäminen uuteen työyhteisöön. Jokaisella työntekijällä on suuri rooli ilmapiirin luomisessa, missä jokainen on valmis auttamaan ja neuvomaan uutta työntekijää. Tulokkaalla ei tulisi olla epävarma olo siitä, etteikö hän voisi kysyä joltain neuvoa ja saada sitä. Työyhteisö ja siihen kuulumisen tunne on tärkeä asia monille työntekijöille, sillä ne lisäävät motivaatiota ja työhyvinvointia. Perehdytyksen osana olisi hyvä olla työntekijän auttaminen työyhteisöön sisään. Yksi esimiehen tehtävistä on luoda yhteisöön hyvä vastaanottokulttuuri. Työntekijöiden tuleekin ottaa uusi työntekijä mukaan yhteisiin hetkiin, luoda hänen kanssaan tuttavuutta ja keskustella asioista esimerkiksi kahvi- ja ruokatauolla. (Surakka 2009, 78.) Ohjaajan nimeämisellä uudelle työntekijälle perehdytyksen ajaksi on Lahden (2007) tekemän tutkimuksen mukaan merkittävä seikka työntekijän sitouttamiseen.

Sitouttaminen on yleisesti ottaen ollut Lahden tutkimuksen mukaan Helsingin ja Uudenmaan sairaanhoitopiirissä heikkoa. Puolelle tutkimukseen osallistuneista sairaanhoitajista ei esitelty organisaatiota, HUS – strategiaa tai työpaikkademokratiaa. Nämä asiat ovat kuitenkin merkityksellisiä asioita sitouttamisen kannalta. Kun työntekijä ymmärtää organisaation päämäärän ja uskoo sen arvoihin, on hänen sitoutumisensa vahvempaa. (Lahti 2007, 53-54.)

Perehdyttämisestä on aina vastuussa esimies, mutta myös monet muut tahot, esimerkiksi nimetyt perehdyttäjät, työyhteisön jäsenet ja henkilöstöammattilaiset. Perehdyttäminen ei tarkoita vain uusien taitojen ja tietojen kehittämistä, vaan se auttaa myös uutta työntekijää tunnistamaan ja parantamaan omaa osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 19-20.)

On olemassa viisi toimintakonseptia perehdyttämisestä: räätälöity perehdyttäminen, vierihoitoperehdyttäminen, laatuperehdyttäminen, malliperehdyttäminen sekä dialoginen perehdyttäminen. Räätälöityyn perehdyttämiseen liittyvät tuotteiden tai palveluiden modulointi, joista rakennetaan kunkin tulokkaan yksilöllisiä tarpeita vastaava kokonaisuus. Vierihoitoperehdyttämisessä tulokas oppii asioita seuraamalla vierestä kokeneen työntekijän tekemistä. Tämä on usein ainoa perehdyttämisen tapa. Laatuperehdyttämisessä tavoitteena on jatkuvasti parantaa laatua perehdytyksessä, tällöin vastuu on työyksiköllä sekä tiimillä. Malliperehdyttämisessä luodaan erilaisia toimintamalleja ja suunnitelmia, jotka tukevat perehdyttämisestä. Dialogisessa perehdytyksessä suunnitellaan aina etukäteen tulokkaan perehdytys. Tällöin tarvitaan usein tarkkaan määriteltyä osaamista. (Kupias & Peltola 2009, 36-41.)

Hyvälle perehdytysmateriaalille ei ole olemassa yhtä oikeaa runkoa. Perehdytysmateriaali on usein ensimmäisiä kontakteja uuden työntekijän ja yrityksen tai yksikön välillä, joten on tärkeää että materiaali edustaa ja luo oikeanlaista kuvaa työntekijälle. Materiaalilla voidaan luoda kuva esimerkiksi yksikön arvoista ja toimintatavoista. Materiaalissa kannattaisi panostaa helppolukuisuuteen ja mielenkiinnon ylläpitoon. Liian yksityiskohtainen tai vanha tieto saattaa hukata lukijan mielenkiinnon materiaalia kohtaan. (Kjelin & Kuusisto 2003, 211-212.) Pääpiirtein perehdytysmateriaalissa kannattaa olla organisaation toimintaperiaate ja yrityksen kuvas, arvot, talon tavat, pelisäännöt, työsuhteeseen liittyviä asioita, työturvallisuus, työterveyshuolto, kouluttaminen ja tärkeät yhteyshenkilöt. Työntekijän ei tarvitse opiskella opasta läpi, vaan tarkoitus on antaa hänelle materiaali, josta hän saa tietoa, kun sitä tarvitsee. Materiaali tukee perehdytystä, muttei korvaa toisen henkilön antamaa tietoa ja tukea. (Kangas & Hämäläinen 2007, 11-12.) Lahti (2007) on pro graduksaan tuonut esiin, että materiaalin lukemiselle tulee varata aikaa uudelle työntekijälle. Kuitenkin vuorovaikutus perehdytettävän ja perehdyttäjän

välillä on olennaista ja sitouttamiseen tulisi Suomessa kiinnittää enemmän huomiota organisaation esittelyyn, sekä perehdytyksen tavoitteellisuuteen.

### 3.4 Lainsäädäntö

Ammattihenkilöiden toimintaa terveydenhuollossa säätelee laki sekä asetus terveydenhuollon ammattihenkilöistä (559/1994). Lailla taataan tietyn ammattinimikkeen käyttäjän riittävän koulutuksen ja osaamisen tason. Nimikesuojauksella taataan, ettei esimerkiksi sairaanhoitajan ammattinimikettä voi käyttää muut, kuin tietyn tasoisen koulutuksen saaneet henkilöt. Nimikkeen saamiseksi, tulee henkilön hakea nimikettä Sosiaali- ja terveysalan lupa- ja valvontavirastolta. Laki sisältää myös muun muassa terveydenhuollon ammattihenkilön kohtia eettisyydestä, täydennyskoulutusvelvollisuuden ja salassapitovelvollisuuden. Laissa on myös määrätty salassapitovelvollisuuden rikkomisesta ja sen seurauksista. (Finlex 559/1994.) Lain tarkoituksena on hoidon laadun sekä potilasturvallisuuden varmistaminen ja se olisi hyvä sisällyttää perehdytysohjelmaan. (Surakka 2009, 73.) Laissa on monta erilaista määrystä koskien perehdytystä. Suurimmaksi osaksi huomio kiinnittyy työnantajan vastuuseen opastaa uusi tulokas työhönsä (Kupias & Peltola 2009, 20). Perehdyttämistä käsittelevät myös laki yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007), työsopimuslaki (55/2001) sekä työturvallisuuslaki (738/2002).

Työn tekeminen on lailla valvottua ja suojattua toimintaa. Lailla on suuri merkitys. Lainmukaisella toiminnalla saadaan aikaa positiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin, menestymiseen sekä kilpailukykyyn. Laittomasta työstä puolestaan saadaan haittoja, vahinkoja ja tulkintaerimielisyyksiä. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työnjohdon lisäksi työpaikan lainsäädäntöä valvovat henkilöstöammattilaiset. Esimies on aina vastuussa omista työntekijöistään sekä heidän kohtelustaan. Työntekijäjoukkoon kuuluu vakinaisten lisäksi määräaikaiset työntekijät, vuokratyöntekijät sekä etätyöntekijät. Lain toteuttamista työpaikalla valvovat työsuojeluviranomaiset. Luottamusmiehet sekä työsuojeluvaltuutetut seuraavat työntekijöiden tilannetta. (Kupias & Peltola 2009, 27.)

Työlainsäädännön tavoitteena on suojata ja sopeuttaa työntekijä työssään. Työlainsäädäntöä voidaan verrata liikennesääntöihin, säännöt on tunnettava ja osattava. Lainsäädännön noudattaminen on tärkeää eri yrityksissä, ja se lisää työntekijöissä luottamusta. Työntekijöiden energia kuluu näin paremmin työntekoon, eikä tarvitse vahtia työnantajan toimintaa. Hyvä perehdytys on edellytys yrityksen maineelle työnantajamarkkinoilla. (Kupias & Peltola 2009, 20-21.)

Laki työsopimuksesta saattaa tuntua monesta itsestäänselvyydeltä. Työnantajan tulee huolehtia siitä, että työntekijä voi suorittaa annetut työtehtävät ja työnantajan tulee pyrkiä edistämään työntekijän kehittymistä urallaan. Monessa työpaikassa tämä jää kuitenkin toteuttamatta. Kiireiden, poissaolojen sekä työpaineiden takia uutta työntekijää ei perehdytetä tarpeeksi tai työntekijä osoitetaan suoraan tehtäviin. Tämä koituu kuitenkin kalliiksi, sillä työntekijän puutteellisesta osaamisesta tulee virheitä ja niiden korjaamisesta kuluja työnantajalle. Työntekijän työ muuttuu jokapäiväiseksi selviytymiseksi. (Kupias & Peltola 2009, 21.)

Työturvallisuuslain 14 §:n mukaan työnantajan on huolehdittava uuden työntekijän riittävästä perehdytyksestä. Työntekijälle on annettava riittävästi opastusta ja ohjausta liittyen työhön, työvälineisiin, laitteisiin, ja turvallisuuteen. Perehdytystä on täydennettävä, tarvittaessa. (Finlex, 2002.) Työolosuhteiden on oltava ennen kaikkea turvallisiksi kaikille työntekijöille. Turvallisuus työpaikalla on paljon tärkeämpää kuin oikein opastettu työvälineiden käyttö. Työssä on huomioitava muu työympäristö, työolosuhteet sekä työntekijä. Työntekijää perehdyttäessä on tärkeää kertoa työpaikan vaara- ja haittatekijöistä. Näitä voivat olla nykyään myös asiakkaat, koneiden ja laitteiden lisäksi. Yleensä kokenut työntekijä osaa tunnistaa jo vaaratekijät, mutta silti tämä täytyy aina varmistaa perehdyttämisen yhteydessä. (Kupias & Peltola 2009, 23.)

Työturvallisuuslakia täydentää myös yhdenvertaisuuslaki (1325/2014).

Yhdenvertaisuuslaki kieltää työpaikalla tapahtuvaa syrjintää, jonka syynä voi olla kansalaisuus, kieli, ikä, uskonto, vakaumus, terveydentila, mielipide tai vammaisuus. Se myös velvoittaa edistämään miesten ja naisten välillä tasa-arvoa. (Finlex 2014.)

#### 4 TOIMEKSIANTAJA JA KOHDEYKSIKKÖ

Toimeksiantajana ja kohdeyksikkönä opinnäytetyölle toimi Päijät-Hämeen hyvinvointi kuntayhtymään kuuluva Lahden Pääterveysasema. Pääterveysasema on avoterveydenhuollon yksikkö. Avoterveydenhuollolla tarkoitetaan terveyskeskuksissa toimivaa vastaanottotoimintaa, jonka tarkoituksena on toimia ennalta ehkäisevänä työnä tai potilaan arjen tukemisena (Lääkäriliitto 2010). Pääterveysasema muutti Paavolasta kaupunginsairaalan tiloihin vuonna 2017. Siellä hoidetaan lahtelaisia asiakkaita, jotka tarvitsevat vaativampaa perusterveydenhuoltoa. Asiakkuudesta on sovittu etukäteen niiden kanssa, jotka ovat monisairaita ja hyötyvät näin Pääterveysaseman asiakkuudesta. Pääterveysasemalla hoidetaan muun muassa diabeetikkoja, sydämen vajaatoiminnasta kärsiviä, reumaattikkoja ja astmaattikkoja. Vuonna 2017 Pääterveysaseman vastaanotolla kävi noin 8690 asiakasta, diabetesvastaanotolla noin 3123 asiakasta ja päivystyksessä 3481 asiakasta. Saatavilla on erilaisia sairautta tukevia palveluita, kuten fysioterapiaa, haavahoitoa sekä ryhmäohjausta. Asiakkailta on käytössä oma Terveysneuvon puhelinnumero, jonka kautta voidaan hoitaa asioita suoraan puhelimesta sairaanhoitajien kanssa. (Foss-Kuparinen, Holopainen, & Pönkkä 2018.)

Pääterveysasemalla työskennellään solumallin mukaisesti. Solumallissa työskennellään työpareittain sairaanhoitajien ja lääkäreiden kanssa. Solumalli koostuu kolmesta solusta. Ensimmäisessä solussa hoidetaan asiakkaita, jotka ovat syntyneet 1-10 päivä, toisessa solussa hoidetaan 11-20 päivinä syntyneitä ja kolmannessa solussa hoidetaan 21-31 päivinä syntyneitä. (Foss-Kuparinen, Holopainen, & Pönkkä 2018.)

## 5 HARJOITTELU OSANA SAIRAANHOITAJAKOULUTUSTA

Sairaanhoitajan koulutuksesta on määrätty Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivissä 2005/36/EC (2005, 47-49.) ammattipätevyyden tunnustamisesta. Direktiivissä määritetään, että sairaanhoitajan koulutus on oltava vähintään kolme vuotta kestävä ja sisältää 4600 tuntia teoreettista ja kliinistä opetusta. Teoreettista opetusta on oltava vähintään kolmasosa ja kliinistä opetusta vähintään puolet. Kliinisenä opetuksena pidetään kaikkea, joka tapahtuu työryhmän jäsenenä ja edistää hoitotyön tietojen ja taitojen kertymistä. Tähän soveltuvia ympäristöjä ovat muun muassa sairaalat ja hoitolaitokset. Teoriatieto on määritelty siten että opiskelija kerryttää tietoa ja taitoa opetukseen pätevän henkilön johdolla.

Sairaanhoitajakoulutus koostuu 210 opintopisteestä, josta 75 opintopistettä lukeutuu kliiniseen opetukseen. 75 opintopistettä vastaa 2025 tuntia. Opintopisteet suoritetaan harjoitteluyksiköissä, sekä koulussa simulaatio-opetuksella. Koulutuksesta teoreettista opetusta on 90 opintopisteen verran, joka sisältää yhteisen ydinosaamisen, sosiaali- ja terveysalan yhteisen ydinosaamisen, sekä ammatillisen ydinosaamisen. Tämän lisäksi opinnäytetyötälle on varattu aikaa 15 opintopistettä, sekä täydentäville opinnoille 30 opintopistettä. (Lahden ammattikorkeakoulu 2018.)

Harjoittelu tukee opiskelijaa ammattiin perehtymisessä ja auttaa näin jäsentämään omia käsityksiä hyvästä hoitamisesta. Harjoittelu auttaa myös haastamaan ja pohtimaan aktiivisesti omaa tekemistä. Tavoitteena on taitojen, tietojen ja asenteiden oppiminen. Harjoittelusta saadaan myös yleisiä työelämäntaitoja, joita tullaan tarvitsemaan myöhemmin työelämässä. Jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus opintojen aikana tutustua erilaisiin oppimisympäristöihin ja kehittää siellä omaa osaamista. Harjoittelua voidaan suorittaa niin julkisessa sosiaali- ja terveysalan organisaatiossa, kuin myös yksityisessä yrityksessä. Näiden lisäksi sitä voidaan suorittaa myös järjestöissä. Harjoittelua ei ole pakko suorittaa ainoastaan Suomessa, vaan mahdollisuus on myös matkustaa ulkomaille. (Lahden ammattikorkeakoulu 2018.)

Sairaanhoitajakoulutukseen kuuluu kuusi pakollista harjoittelua, jotka EU-direktiivit ovat vaatineet opintoihin. Niitä ovat: hoitotyön perusosaaminen, sisätauti-kirurginen hoitotyö, mielenterveys- ja päihdehoitotyö, lasten- ja nuorten hoitotyö, gerontologinen hoitotyö ja kotihoito. Näiden lisäksi koulutuksessa suoritetaan erillinen äitiyshuolto. Pakollisten harjoitteluiden lisäksi voi suorittaa akuuttihoitotyötä sekä hyvinvointiteknologiaa. (Direktiivi 2005/36/EC.)



## 6 OPINNÄYTETYÖN TOTEUTUS JA ETENEMINEN

### 6.1 Sähköisen oppaan toteutus ja eteneminen

Moni harjoitteluyksikkö on koonnut opiskelijoilleen perehdytyskansion. Kansiot sisältävät usein satoja sivuja ja tietoa on oppaista vaikea löytää. Tästä kokemuksesta lähti ajatus Pääterveysaseman oppaan kokoamiselle. Opiskelijoiden kokemusten perusteella alettiin suunnitella perehdytysopasta, joka olisi opiskelijalähtöinen. Kohdeyksikkö on aloittanut toimintansa vuonna 2014 ja muuttanut uusiin tiloihin vuonna 2017. Tästä johtuen yksiköstä puuttui opiskelijoiden perehdytysmateriaali. Toiminnallisen opinnäytetyön aihe herätti kiinnostusta ja se koettiin miellyttäväksi, sillä se on yksikölle tarpeellinen ja ajankohtainen. Työn sähköinen muoto ja perinteisestä perehdytysoppaasta poikkeava käytötapa teki työn prosessista mielenkiintoa herättävän ja motivoivan. Opinnäytetyön tuotoksen kohdehenkilöt ovat ammattikorkeakoulujen sairaanhoitajaopiskelijat, jotka tekevät harjoittelun Lahden Pääterveysasemalla.

Turun yliopistollinen sairaala (2014) on julkaissut oman opiskelijoille suunnatun perehdytysoppaansa verkkosivuillaan. Oppaassa kerrotaan talon tavoista toimia ja työn raja-  
rajaus oli selkeä. Koska kyseessä on kaikille avoin opas, ei se sisällä kovin yksityiskohtaista tietoa. Oppaan pohjalta tämän opinnäytetyön tuotoksen raja-  
hahmoteltu. Hahmotelma esiteltiin yhteyshenkilöille yksikössä. Esittelyn yhteydessä käytiin läpi visioita tulevasta oppaasta ja kerättiin yksikön toiveita tuotokseen liittyen. Foss-  
Kuparisen, Holopaisen ja Pönkän (2018) haastattelussa kävi ilmi muun muassa toive ohjaajan terveisille sekä oppaan ytimekkäälle koolle. Sisältö valittiin lähteeseen pohjautuen, opiskelijoiden oman kokemuksen innoittamana sekä kohdeyksikön yhteyshenkilöiden haastattelun perusteella. Helppolukuisuus, sähköisyys ja tiivis koko olivat tärkeimmät teemat työskentelylle.

Oppaassa haluttiin luoda tulevalle harjoittelijalle mielikuva osaston rakenteesta. Avoterveydenhuollon harjoittelupaikat ovat usein suunnattu loppuvaiheen opiskelijoille, joten kokemukset voivat opiskelijalla perustua esimerkiksi vuodeosastoilla tapahtuneisiin harjoitteluihin ja näin avoterveydenhuollon ympäristö on monille uusi. Käytännön asioita, kuten pysäköintiä, tupakointia, puhelimen käyttöä ja ruokailumahdollisuuksia on koottu niin omien, kuin opiskelutovereiden kokemusten pohjalta. Kuitenkin opiskelutovereiden kokemukset pohjautuvat vapaamuotoisiin keskusteluihin, eikä virallisiin haastatteluihin, joten niitä ei käytetä virallisena lähteenä. Lisäksi oppaaseen tuotiin ennen harjoittelun alkua huomioitavia asioita, kuten rokotusasiat, jotka tulee hoitaa kouluterveydenhoitajan

kanssa. Näihin asioihin käytimme lähteenä Lahden ammattikorkeakoulun yleisiä ohjeistuksia sekä tiedotus ja verkko-opetusympäristöä.

Oppaasta syntyi 17 sivuinen tuotos, joka sisälsi paikan esittelyn, arjen kulun, työpaikan pelisäännöt, ohjeistusta pistotapaturman sattuessa ja aseptisuudesta. Ulkoasu on selkeä ja hyvin yksinkertainen otsikoiden ja lyhyiden kappalejakojen välillä. Opasta selkeytettiin ja elävöitiin kartoilla sekä itse otetulla kuvalla, joka on oppaan etukannessa.

## 6.2 Sähköinen perehdytysopas

Tilastokeskuksen (2017) mukaan vuonna 2012, jopa 88% 16–89-vuotiaista käyttää säännöllisesti internetiä ja alle 44-vuotiaista 98% käyttävät päivittäin internetiä. Vuonna 2007 väestöstä 75% käytti viikoittain internetiä (Tilastokeskus 2007). Internetin ja erilaisten laitteiden, kuten älypuhelimien, tablettien ja tietokoneiden käyttö on yleistynyt viimeisen kymmenen vuoden aikana paljon.

Valintamme sähköisestä perehdytysoppaasta perustuu sen käytännöllisyyteen. Opas on helpommin muokattavissa ja säilytettävissä. Lisäksi opas on näin helpompi lähettää tulevalle opiskelijalle etukäteen tutustuttavaksi, joka optimoi aikaa harjoittelupaikassa. Usein yksiköillä on yksi yhteinen kansio kaikille opiskelijoille, mutta sähköisen version saa jokaiselle henkilökohtaiseksi haluamaansa laitteeseen tai laitteisiin haluttuna ajankohtana. Näin saadaan tuotua opiskelijan tietoon asioita, jotka tulisi huomioida jo ennen harjoittelun alkua tai sen aikana kotoa käsin. Sähköinen versio on myös edullisempi kohdeyksikölle. Kun päivittämisen tarve tulee, ei joka kerta tarvitse tulostaa uutta versiota.

## 6.3 Toiminnallinen opinnäytetyö

Opinnäytetyöt voidaan jakaa toiminnallisiin tai tutkimuksellisiin töihin. Niiden ero pääpiirtein on se, että toiminnallisessa tuotetaan tuotos, kun taas tutkimuksellisessa työssä tuodaan uutta tietoa tutkimusraportin muodossa. (Salonen 2013, 5-6.)

Toiminnallisessa työssä syntyy aina jonkinlainen tuotos. Se voi olla perehdyttämisopas, kirja, portfolio, tapahtuma tai ohjeistus. Tämä vaatii toimijoita, joiden kanssa dialogi on keskeisessä asemassa. Toiminnallisessa työssä tulee miettiä, mitä sillä työllä tavoitellaan ja mikä on se tuotos, joka jää käteen työn jälkeen. Näiden lisäksi tulee miettiä, miten sitouttaa toimijat mukaan hankkeeseen ja miten tutkimuksellisuus tulee näkymään. Tutkimuksellisessa työssä syntyy aina tulos, joka tuottaa uutta tietoa. Tämä ei vaadi muita toimijoita, sillä keskeinen toimija on itse opiskelija. Muut toimijat tutkimuksellisessa työssä ovat ne, jotka ovat mukana aineiston keruuvaiheessa. Tutkimuksellinen työ on yleensä joko määrällinen tai laadullinen. Määrällinen tutkimus on kvantitatiivinen ja laadullinen

kvalitatiivinen. Tutkimuksellisen työn keskeisiä asioita ovat kerättävä aineisto, käytetyt menetelmät sekä opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus. Näiden lisäksi myös mahdolliset tutkimuskysymykset. (Vilkkä 2010.)

Opinnäytetyölle valittiin toiminnallinen toteutusmuoto sen hyödyllisyyden vuoksi. Oman kokemuksen käyttäminen harjoitteluista ja perehdytyksestä työskentelyssä koettiin hyvänä päätöksenä koulutukselle. Apulaisosastonhoitajat toimivat työskentelyn pääyhteyshenkilöinä. Toukokuun alussa yhteyshenkilöitä haastateltiin toiveista ja odotuksista materiaalia kohtaan. Työlle tehtiin alustava sisällysluettelo ja suunnitelma. Kesäkuussa yhteyshenkilöille esiteltiin työn edistystä ja kerättiin palautetta. Lopussa palautetta kerättiin laadullista menetelmää käyttäen. Jätimme oppaan kahdeksi viikoksi yksikköön, johon henkilökunta sai vapaasti kirjoittaa kommentteja, korjauksia ja ehdotuksia. Tällä tavoin jokainen hoitaja sai lukea sen rauhassa omalla tauollaan ja kommentoida sitä. Tämän lisäksi yhteyshenkilöiltä sekä yksikön sisäiseltä tiedotuskanavalta kerättiin oppaaseen materiaalia.

## 7 POHDINTA

### 7.1 Arviointi ja johtopäätökset

Oppaan teon ajankohta koettiin haasteellisena yksikössä tapahtuvien muutosten takia. Yksikkö oli siirtynyt uusiin tiloihin vajaa vuosi ennen työn toteutusta ja on siirtymässä jälleen uusiin tiloihin loppuvuodesta 2018. Tämä vaikeutti työn suunnittelua ja moni ajatus jäi tämän vuoksi toteuttamatta. Lisäksi ajankohta vaikutti ohjauksen saantiin opinnäytetyön teossa. Työn julkaisun ja tarkistuksen aikaväli oli vain viikkoja, joka aiheutti työn korjauksien tekemiselle ajallisen paineen. Kesäaika opinnäytetyön tekemiselle oli haasteellisempi kuin alun perin odotettiin.

Työn tavoitteet ja tarkoitus saavutettiin odotusten mukaan, mutta työn prosessi osoittautui vaikeammaksi kuin odotettiin. Jälkeenpäin ajateltiin, että ajankohdan valinta koulun lukukaudelle olisi helpottanut työskentelyä huomattavasti.

Opinnäytetyö julkaistaan Lahdessa Lahden ammattikorkeakoulun tiloissa elokuussa 2018. Opasta on pilotoitu prosessin aikana opiskelijakollegoilla ja julkaisun yhteydessä heiltä saadaan kirjallinen palaute opinnäytetyöstä. Perehdytysopas jää Lahden Pääterveysaseman käyttöön ja toimii sairaanhoitajaopiskelijoiden perehdytysmateriaalina.

Opinnäytetyön tuloksena syntyi perehdytysopas, joka oli kooltaan 17 sivuinen ja sisältää harjoittelun aloitukseen tarvittavia tietoja. Oppaan sisältö koottiin opiskelijälähtöisyyttä silmällä pitäen ja pyrittiin sisällyttämään oppaaseen tietoa, joka on tarpeellista jokaiselle harjoitteluun tulevalle opiskelijalle. Opas lähetetään tulevaisuudessa Pääterveysasemalle harjoitteluun tulevalle sairaanhoitajaopiskelijalle etukäteen sähköpostitse, jotta tämä voi tutustua yksikön arjen kulkuun ja käytännön asioihin hieman etukäteen, joka optimoi aikaa harjoittelupaikassa. Sähköinen opas on koettu harjoitteluyksikössä helpommaksi käsitellä ja uskottu että etukäteen lähetettäessä opiskelijat tulevat harjoitteluun paremmin orientoituneena ja valmistautuneena. Muokkaamisen uskotaan olevan tulevaisuudessa vaivattomampaa ja nopeampaa.

### 7.2 Eettisyys ja luotettavuus

Opiskelijan eettiset ohjeet neuvovat opiskelijaa aina noudattamaan hyviä tieteellisiä käytänteitä kirjoittaessaan esseitä tai tutkielmia. Lisäksi ohjeistetaan toimimaan rehellisesti ja antamaan arvoa tiedon alkuperälle oikealla viittaustekniikalla. (Itä-Suomen yliopisto 2018.)

Työskentelyssä pyrittiin pitämään silmällä eettisyyttä ja kollegiaalisuutta, sekä hyviä tieteellisiä käytänteitä. Oppaan teon aikana on pohdittu motiiveja ja sitä miksi tietoa annetaan. Opinnäytetyöprosessin aikana käytiin läpi sitä, että hyödyttääkö tieto tulevaa opiskelijaa ja saako hän laadukasta sekä oikeellista tietoa oppaasta. Koko työllä pyrittiin tukemaan myös opiskelijan oppimista ja sopeutumista työyhteisöön. Jos työyhteisössä vallitsee avoin ja kollegiaalinen ilmapiiri, on opiskelijankin helpompi saada tukea oppimiseensa koko työyhteisöltä. Opettaminen harjoitteluyksikössä ei ole pelkästään ohjaajan kontolla, vaan velvoittaa koko työyhteisöä. Perusajatus tulisi olla se, että nykyinen opiskelija voi olla tuleva työtoveri. Oppimisen tukeminen tulisi olla siis yhtä laadukasta työtoverille, kuin opiskelijalle.

Eettisyyteen nojaten, työyhteisön ilmapiiri tulisi olla oppimiseen kannustava. Tämä tarkoittaa siis sitä, että työntekijöille tarjotaan koulutusta sekä työyhteisö opettaa ja auttaa toinen toisiaan uusissa asioissa. On myös hyvä muistaa, että tärkeä osa eettisyyttä on toimia oman osaamisen rajoissa ja pyytää apua tarpeen tullen. Kun työyhteisössä vallitsee hyvä opettamisen ja oppimisen kulttuuri, on työtoverilla matala kynnys myöntää oma osaamattomuutensa ja näin saada tarvittavaa opastusta. (Ranta & Tilander 2014, 40-41.)

Oppaassa käytettyjen tietojen luotettavuutta on testattu esittelemällä työ yhteyshenkilöille sekä työyhteisölle, ennen julkaisua. Yhteistyön avulla on saatu tietoa suoraan kohdeyksiköltä ja yhteyshenkilöiltä. Työssä on käytetty kyseisessä yksikössä harjoittelun suorittaneen opiskelijan näkemystä ja kokemusta työn kokoamiseen. Annetun tiedon luotettavuus on julkaisuhetkellä varmistettua, mutta tiedon muuttuvuuden vuoksi opas vaatii jatkuvaa ylläpitoa.

### 7.3 Palaute ja jatkotukimusiheet

Palautteesta selvisi, että Lahden Pääterveysasemalle luotiin opas, joka vastasi henkilökunnan toiveita ja odotuksia. Työn suunnitelma ja lopputulos vastasivat toisiaan. Yhteistyö Pääterveysaseman kanssa sujui läpi työskentelyn hyvin saumattomasti. Työhön tarvittuja tietoja saatiin helposti ja haastatteluja saatiin järjestettyä riittävästi. Työskentelyn ajankohdan vuoksi opasta ei päästy testaamaan oikeilla Pääterveysasemalla harjoittelussa olevilla. Testaus olisi kuitenkin ollut mielenkiintoista oppaan tekijöiden näkökulmasta, sekä mahdollisia kehittämis ehdotuksia olisi saatu kerättyä lisää.

Opas esiteltiin Lahden Pääterveysaseman tiloissa elokuussa. Esityksen yhteydessä heräsi paljon keskustelua henkilökunnan perehdytyksestä ja ylipäättään, onko sairaanhoitajilla perehdytystä. Kokemuksia jaettiin ja opinnäytetyössä käytettyä

tutkimustietoa esiteltiin. Tulevaisuudessa olisi toivottavaa, että opas herättäisi lisää tämän kaltaista ajattelua. Opinnäytetyömme tarkoituksena on myös tuoda tietoisuutta kohdeyksiköllemme perehdytyksen merkityksestä ja hyvistä käytänteistä. Tämä voisi mahdollisesti tulevaisuudessa inspiroida heitä kehittämään omaa perehdytysohjelmaansa.

Palautetta kerättiin kvalitatiivisista tapaa käyttäen. Opas oli kaksi viikkoa yksikössä saatavilla tulostettuna versiona. Kyselyssä annettiin tilaa vastaajan omalle näkemykselle. Hoitajille annettiin mahdollisuus kertoa mielipiteitään ja ehdotuksiaan oppaaseen liittyen kirjallisesti. Opas sai hyvän vastaanoton ja suuria muutosehdotuksia ei tullut. Pääosin päivitettiin vanhentuneita tietoja ja muutettiin sanamuotoja. Yhteyshenkilöiden palautteen mukaan opas oli tarpeeksi kattava ja toi oleelliset asiat julki. Pohjapiirroksien käyttämisestä oppaassa luovuttiin, sillä yksikön tilat vaihtavat pian paikkaa ja pohjapiirrosten päivittäminen koettiin työlääksi prosessiksi. Kaikki palautteet käytiin läpi apulaisosastonhoitajien kanssa ja muutoksia tehtiin lopulliseen oppaaseen. Oikoluvussa ja kieliasullisessa korjauksessa auttaneiden opiskelijoiden mielestä opas sisälsi juuri oikeita asioita. Tiedot koettiin hyödyllisiksi ja oppaan toimitus ennen harjoittelun alkua uskottiin olevan toimiva tapa.

Oppaan tulevana riskinä on se, ettei se päivitty muutoksien myötä. Tämän vuoksi olisi suositeltavaa, että kohdeyksikköön johon opas on luotu, kehitettäisiin käytäntö pitää perehdytysopasta ajantasaisena. Esimerkiksi yksikkö voisi pyytää harjoittelijaa lopuksi vilkaisemaan alussa saaneensa oppaan läpi ja antamaan kommentteja siitä, että pitivätkö tiedot paikkansa. Näin saataisiin yksikköä- että koulua koskevat tiedot tarkistettua ja korjattua seuraavaa opiskelijaa varten. Jos tiedot pidettäisi ajantasaisena systemaattisesti, ei korjausten teko kuormittaisi kerralla liikaa.

Perehdytysoppaan lisäksi yksikkö voisi luoda opiskelijalle perehdytystä tukevan listan, jossa tulisi ilmi asiat, jotka opiskelijan tulisi käydä ohjaajan kanssa läpi. Lista voisi olla tulostettava versio, johon opiskelija voisi halutessaan tehdä merkintöjä. Lista toimisi myös ohjaajan muistilistana ja näin saataisi mahdollisesti tasalaatuisempaa perehdytystä kaikille opiskelijoille.

Jatkotutkimusaiheena on opiskelijoiden perehdytysoppaan käyttö ja sen kehitys. Tulevaisuudessa voitaisiin tutkia, saako opiskelija oppaan ennen harjoittelun alkua. Saiko tämä mielestään oppaan riittävän ajoissa ja kokiko hän etukäteen lähettämisen hyödyllisenä. Lisäksi oppaan sisältöä ja sen hyödyllisyyttä voitaisiin arvioida ja tarpeen mukaan tehdä muutoksia oppaaseen.

## LÄHTEET

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Työturvallisuuskeskus. Perehdyttäminen ja työnopastus - Ennakoivaa työsuojelua [Viitattu 2.7.2018]. Saatavilla: [https://ttk.fi/koulutus\\_ ja\\_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ ja\\_ tyonopastus\\_ -\\_ ennakoivaa\\_ tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ ja_ kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ ja_ tyonopastus_ -_ ennakoivaa_ tyosuojelua)
- Direktiivi 2005/36/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi ammattipätevyiden tunnustamisesta [Viitattu 15.8.2018]. Saatavilla: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EN/TXT/?uri=CELEX:02005L0036-20140117>
- Ellerton M. & Gregor F. 2003. A study of Transition: The new nurse graduate at 3 months. The journal of continuing education in nursing.
- Flinkman, M. 2014. Young registered nurses inert to leave the profession in Finland – A mixed-method study. Turku: Painosalama Oy [Viitattu 2.7.2018]. Saatavilla: <http://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/95711/AnnalesD1107Flinkman.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- Finlex. 1994. Laki terveydenhuollon ammattihenkilöstä [Viitattu 18.8.2018]. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1994/19940559>
- Finlex. 2001. Laki yhteistoiminnasta yrityksissä [Viitattu: 2.7.2018]. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>
- Finlex. 2007. Työsopimuslaki [Viitattu: 2.7.2018]. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Finlex. 2002. Työturvallisuuslaki [Viitattu 2.7.2018]. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Finlex. 2014. Yhdenvertaisuuslaki [Viitattu: 2.7.2018]. Saatavilla: <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>
- Foss-Kuparinen, S., Holopainen, A., & Pönkkä, J. 2018. Apulaisosastonhoitajat. Päijät-Hämeen hyvinvointikuntayhtymä. Haastattelu 7.5.2018 & 13.6.2018
- Itä-Suomen yliopisto. 2018. Opetuksen ja opiskelun eettiset ohjeet [Viitattu:18.8.2018]. Saatavilla: <https://kamu.uef.fi/student-book/opetuksen-ja-opiskelun-eettiset-ohjeet/>
- Juholin, E. 2008. Viestinnän vallankumous. Juva: WS Bookwell Oy.
- Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Työturvallisuuskeskus.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta työntekijäksi. Helsinki: Talentum Media Oy.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä. Tampere: Juventus Print.

Lahti, T. 2007. Sairaanhoidajien työhön perehdyttäminen. Tampereen yliopisto [Viitattu: 16.8.2018]. Saatavilla:

<http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/77984/gradu01898.pdf?sequence=1&isAllowed=y>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2018. Harjoittelun käsikirja. Lahden ammattikorkeakoulu [Viitattu 2.7.2018].

Saatavilla: <https://wiki.lamk.fi/download/attachments/21470783/ops1314-st-hoitoty.pdf?version=2&modificationDate=1367475558000&api=v2>

Lahden ammattikorkeakoulu. 2018. Opinto-opas. Lahden ammattikorkeakoulu [Viitattu 15.8.2018]. Saatavilla: <http://opinto-opas.lamk.fi/index.php/fi/68177/fi/68147>

Lääkäriliitto. 2010. Termit ja käännökset [Viitattu 27.7.2018]. Saatavilla:

<https://www.laakariliitto.fi/tutkimus/termit/>

Peltokoski, J. 2016. The Comprehensive Hospital Orientation Process in Specialised Health Care Settings. Itä-Suomen yliopisto [Viitattu 16.8.2018]. Saatavilla:

[http://epublications.uef.fi/pub/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9/urn\\_isbn\\_978-952-61-2095-9.pdf](http://epublications.uef.fi/pub/urn_isbn_978-952-61-2095-9/urn_isbn_978-952-61-2095-9.pdf)

Ranta, I. & Tilander, E. 2014. Työhyvinvoinnin keinot. Suomen sairaanhoitajaliitto ry. Porvoo; Bookwell Oy.

Salonen, K. 2013. Näkökulmia tutkimukselliseen ja toiminnalliseen opinnäytetyöhön. Turku: Turun ammattikorkeakoulu.

Surakka, T. 2009. Hyvä työpaikka hoitoalalla– näin haetaan ja sitoutetaan osaajia. Vammala: Vammalan Kirjapaino Oy.

Tilastokeskus. 2017. Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö. Internetin käytön yleisyys, useus ja yleisimmät käyttötarkoitukset [Viitattu 1.7.2018].

Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/sutivi/2017/13/sutivi\\_2017\\_13\\_2017-11-22\\_kat\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/sutivi/2017/13/sutivi_2017_13_2017-11-22_kat_001_fi.html)

Tilastokeskus. 2007. Väestön tieto- ja viestintätekniikan käyttö [Viitattu: 1.7.2018].

Saatavilla: [http://www.stat.fi/til/sutivi/2007/sutivi\\_2007\\_2007-09-28\\_tie\\_001.html](http://www.stat.fi/til/sutivi/2007/sutivi_2007_2007-09-28_tie_001.html)

Turun yliopistollinen sairaala. 2014. Sairaala oppimisympäristönä [Viitattu 1.7.2018].

Saatavilla: <http://www.vsshp.fi/fi/ammattilaisille/opiskelijoille/perehdytys/Sivut/default.aspx>



Valvira. 2017. Sairaanhoidajan tehtävissä tilapäisesti toimineiden opiskelijoiden perehdytys [Viitattu 2.7.2018]. Saatavilla:

[http://www.valvira.fi/documents/14444/2822570/Sairaanhoidajan\\_tehtavissa\\_toimineiden\\_opiskelijoiden\\_perehdytys.pdf/fce8b16f-1643-60e5-7192-3a9a16c359dc](http://www.valvira.fi/documents/14444/2822570/Sairaanhoidajan_tehtavissa_toimineiden_opiskelijoiden_perehdytys.pdf/fce8b16f-1643-60e5-7192-3a9a16c359dc)

Vilkka, H. 2010. Toiminnallinen opinnäytetyö. Luentomuistiinpanot [Viitattu 18.8.2018].

Saatavilla: [http://vilkka.fi/hanna/toiminnallinen\\_ont.pdf](http://vilkka.fi/hanna/toiminnallinen_ont.pdf)

Österberg, M., 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin kamari Oy.

## LIITTEET

### Liite 1



# TERVETULOA PÄÄTERVEYSASEMALLE!

Opiskelijan perehdytysopas

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	ESITTELY.....	2
2.1	MITEN LÖYDÄT PÄÄTERVEYSASEMAN? .....	2
2.2	SOLUT .....	3
2.3	TYÖTEHTÄVÄT .....	3
3	ARJEN KULKU .....	5
3.1	TYÖAIKA.....	6
3.2	RUOKATAUKO .....	6
3.3	TYÖVAATETUS .....	6
3.4	PYSÄKÖINTI.....	7
4	TYÖPAIKAN PELISÄÄNNÖT .....	9
4.1	TUPAKOINTI.....	9
4.2	PUHELIMEN KÄYTTÖ .....	9
4.3	POISSAOLOT .....	9
4.4	SALASSAPITOVELVOLLISUUS .....	10
5	PISTOTAPATURMA JA ROKOTUSLAKI.....	11
6	KORUTTOMUUS JA ASEPTISUUS .....	12
7	CHECK LISTA HARJOTTELUUN.....	13
8	OHJAAJALTA SINULLE .....	15
	LÄHTEET .....	16
	LIITTEET .....	17

## 1 JOHDANTO

Olet aloittamassa harjoittelun Lahden Pääterveysasemalla. Harjoittelut ovat tärkeässä ja suuressa roolissa koulutuksessasi. On siis toivottavaa, että saat mahdollisimman paljon irti tulevasta harjoittelujaksostasi. Voit itse tehostaa oppimistasi kertaamalla teoriaa ennen harjoittelun alkamista. Turhia kysymyksiä ei ole olemassa ja kysymällä annat myös ohjaajallesi tietoa omasta osaamisestasi. Tule rohkeasti mukaan erilaisiin tilanteisiin, äläkä ole liian ankara itsellesi. Pääterveysasema on täynnä osaavia ja ammattitaitoisia sairaanhoitajia, joilta voi oppia paljon uutta.

Pääset tutustumaan erilaisiin sairauksiin, joita tulet kohtaamaan lähes kaikkialla sairaanhoitajan työkentillä. Pääset perehtymään lähemmin siihen, miten sairaus vaikuttaa ihmisen arkeen, työelämään ja ihmissuhteisiin. Ohjaaminen ja arkisten ongelmien ratkominen tulee tutuksi, eikä sairauksien erityispiirteet jää näkemättä.

Opas johdattelee sinut tutustumaan Pääterveysaseman toimintaan ja tiloihin. Oppaasta saat tarvittavat tiedot, joita tulet tarvitsemaan harjoittelussasi. Paikan päällä pääset perehtymään lisää toimintaamme ja yksikköön. Tavoitteena on perehdyttää sinut ympäristöön hieman etukäteen, jotta harjoittelustasi tulisi mahdollisimman antoisaa.

Toivotamme sinulle antoisaa harjoittelua.

## 2 ESITTELY

Pääterveysasema muutti Paavolasta kaupunginsairaalan tiloihin vuonna 2017. Toiminta on alkanut jo vuonna 2014. Yksikössä hoidetaan lahtelaisia asiakkaita, jotka tarvitsevat vaativaa perusterveydenhuoltoa.

Vuonna 2017 Pääterveysaseman vastaanotolla kävi noin 8690 asiakasta, diabetesvastaanotolla noin 3123 asiakasta ja päivystyksessä 3481 asiakasta. Pääterveysaseman lisäksi kaupunginsairaalassa toimii maahanmuuttajien terveydenhuolto, tartuntatautien vastaanotto, audionomi ja lastensairaanhoitaja sekä -lääkäri.

Vuonna 2018 on aloitettu antikoagulantti-vastaanotto toiminta, joka palvelee Pääterveysaseman asiakkaita. Siellä hoidetaan enimmäkseen varfariinihoitoisia potilaita. Pääterveysaseman vastaanotoilla hoidetaan myös lahtelaiset tablettihoitoiset diabeetikot ja diabetespalveluissa hoidetaan puolestaan komplittuneet tablettihoitoiset diabeetikot sekä pistoshoitoiset asiakkaat. Myös kuulontutkimuksiin voi saada lähetteen vastaanoton kautta.

### 2.1 MITEN LÖYDÄT PÄÄTERVEYSASEMAN?

Lahden Pääterveysasema sijaitsee Lahden kaupunginsairaalan toisessa kerroksessa, osoitteessa Harjukatu 48, 15100 Lahti. Se on nimellä TORI2. Sisälle pääset tulemaan Harjukadun tai Hämeenkadun puolelta.

Harjukadun puolelta löydät pääoven. Kun tulet pääovista aulaan, huomaat vasemmalla info-tiskin ja peremmältä hissiaulan. Kävele hissiaulalle ja nouse toiseen kerrokseen. Toisessa kerroksessa sijaitsee Pääterveysasema. Meidän lisäksi tiloissa toimii traumapoliklinikka sekä röntgen. Kerroksestamme löytyy myös erillinen diabetesyksikkö.

Jos tulet Hämeenkadun puolelta, kävele hissille. Hissi sijaitsee ulko-oven läheisyydessä oikealla puolella. Nouse hissillä toiseen kerrokseen, josta pääset suoraan Pääterveysasemalle. Hissien läheisyydestä löytyy odotusaula, jossa asiakkaat odottavat vuoroaan.

## 2.2 SOLUT

Pääterveysasemalla työskennellään solumallin mukaisesti. Solumallissa työskennellään työpareittain sairaanhoitajien ja lääkäreiden kanssa. Yhdessä he vastaavat kunkin solun asiakkaiden hoidosta. Solumalli koostuu kolmesta solusta. Solussa 1 hoidetaan asiakkaita, jotka ovat syntyneet 1-10 päivä, solussa 2 hoidetaan 11-20 päivänä syntyneitä ja solussa 3 hoidetaan 21-31 päivänä syntyneitä.

## 2.3 TYÖTEHTÄVÄT

Pääterveysasemalla hoidetaan pääosin sydämen vajaatoimintaa, COPD-, astma-, uniapneapotilaita, tablettihoitoisia diabeetikoita, psykoosiryhmän potilaita, muistisairaita, kotihoidon potilaita, omaishoidettavia, vaikeavammaisia ja kehitysvammaisia sekä kaksisuuntaisia mielialahäiriöpotilaita. Sairaanhoitajan vastaanotolla tehdään ompeleiden poistoa, korvahuuhtelua, lääkeinjektioita, korvakontrolleja sekä hoidetaan ihottumia ja kynsisieniä. Yleisesti annetaan paljon ohjausta itsehoitoon. Näiden lisäksi tehdään haavahoitoja, kipsilastan poistoja, hoidon tarpeen arviointia, painepuristushoitoa, laajennettua ajokorttitarkistusta, hoidon ja elämäntapaohjauksen seuranta sekä omahoidon kartoituskäyntejä ja pitkäaikaissairaaseuranta käyntejä.

Opiskelijana pääset kehittämään omia kädentaitojasi ja ymmärrät, kuinka ohjauksen tarve korostuu avoterveydenhuollon puolella. Pääset myös tekemään hoidon arviointia ja sen tulkintaa. Jokainen harjoittelupäiväsi tulee olemaan erilainen ja monipuolinen. Tulet oppimaan paljon harjoittelusi aikana ja pääset kiertämään yksikön sisällä eri vastaanotoilla. Voit esimerkiksi tutustua puhelinneuvontaan, diabetesyksikköön, haava-, astma-, jalka-, reumahoitajan vastaanottoon sekä liikuntaneuvojan työhön. Näiden lisäksi pääset myös halutessasi tutustumaan audionomin työhön, joka tutkii korvia ja kuuloa.

### 3 ARJEN KULKU

Aamu alkaa kello 8 kansliasta, jossa käydään lyhyesti päivän roolit ja tapahtumat läpi. Kello 8:05 lähdetään omiin vastaanottohuoneisiin, ja ensimmäinen asiakas voi jo saapua.

Käytössämme on potilastietojärjestelmä Life Care. Ohjelmasta näkee muun muassa päivän asiakkaat ja heidän sen hetkinen tarve vastaanotolle, esimerkiksi Asiakas Esimerkkinen, diabeteskontrolli. Joskus asiakkaita voi olla paljon päivän aikana, joskus vähän. Monella hoitajalla on myös ollut INR-päiviä, jolloin he eivät ole pitäneet vastaanottoa auki lainkaan. Vastaanotoilla tehdään paljon diabeteskontrolleja sekä annetaan lääkainjektioita. Kaikki vastaanotolla tapahtunut kirjataan Life Care- potilastietojärjestelmään. Täytetään esitiedot, kirjataan käynnillä tapahtuneet toimenpiteen ja suunnitellut jatkotoimenpiteet ja -hoito.

Ennen asiakkaan saapumista perehdytään tämän esitietoihin. Vastaanottoajat ovat yleensä noin 15 minuuttia, mutta myös pidempiä aikoja löytyy. Ajan pituus riippuu käynnin luonteesta. Joskus vastaanottoaika voi venyä, ja toinen asiakas joutuu odottelemaan vuoroa. Venymisestä voi aiheutua sovittujen aikojen lykkääntymistä ja asiakkaille ylimääräistä odottelua.

Hoitajan tulee kysyä lupa opiskelijan läsnäolosta jokaiselta asiakkaalta. Jos asiakas kieltäytyy, opiskelijan tulee lähteä vastaanottohuoneesta siksi aikaa. Suurin osa asiakkaista ovat myöntyväisiä opiskelija osallistumiseen, mutta toisille ajatus on epämiellyttävä, eikä tarkoita mitään henkilökohtaista. Asiakkaan suostumus tulee kirjata Life Careen tämän potilastietoihin tulevia tilanteita varten.

Pääterveysaseman hoitajat pitävät joka perjantai henkilökunnan kokouksen ja joka toinen keskiviikko lääkäreiden kanssa yhteiskokouksen. Opiskelijana pääset osallistumaan näihin, mutta sinulta ei odoteta näissä aktiivisuutta. Keskiviikko kokous pidetään alimmassa kerroksessa ruokalan läheisyydessä ja perjantaisin kokous pidetään diabetesyksikön tiloissa.

#### 3.1 TYÖAIKA

Pääterveysasema on auki maanantaista torstaihin kello 8-16, perjantaisin ja aattopäivinä kello 8-15. Juhlapyhinä Pääterveysasema on suljettuna. Harjoittelusi

aikana vuorosi tulevat alkamaan klo 8. Aamut alkavat aina lyhyellä kokouksella, joka kestää noin 5 minuuttia.

Ensimmäinen päiväsi alkaa kello 8:00. Tule silloin Lahden kaupunginsairaalaan ja sieltä Pääterveysasemalle 2. kerrokseen. Tarkemman ohjeistuksen löydät tässä oppaassa kohdasta 2.1 Miten löydät Pääterveysaseman?. Jää aulaan odottelemaan apulaisosastonhoitajaa, joka tulee hakemaan sinut.

### 3.2 RUOKATAUKO

Pääterveysasemalle voit tuoda omat evääsi mukaan, jotka voit syödä yhteisessä taukotilassa. Ennen töiden alkamista voit viedä evääsi valmiiksi jääkaappiin odottelemaan.

Voit myös käydä syömässä lounaan ruokalassa. Ruokalassa on tarjolla myös kasvis- ja salaattivaihtoehtoja ja näiden lisäksi löydät sieltä kahviotuotteita. Ruokalaan sinun tarvitsee varata rahaa mukaan.

Ensimmäinen kahvitauko alkaa suunnilleen klo 9.30 ja kestää 10-15 minuuttia. Toinen ruokailuun tarkoitettu tauko alkaa klo 11.30 ja kestää 30 minuuttia. Iltapäivä kahvi on jokaisella hieman eriaikaan, asiakkaiden määrästä riippuen. Muista, että nämä kellonajat ovat suuntaa antavia, sillä välillä vastaanotto voi pidentyä ja lounaalle lähdössä täytyy joustaa hieman tilanteen mukaan.

### 3.3 TYÖVAATETUS

Ensimmäisenä harjoittelupäivänäsi saat yksiköltä työvaatteet: tummansiniset housut ja paidan. Muista ottaa nimikyltti ja omat työkengät mukaan.

Vaatteita voit vaihdella tarpeen mukaan, muistaen kuitenkin heittää käytetyt vaatteet pyykkikoriin. Tyhjennä taskut ja ota nimeleula irti ennen, kun laitat vaatteet pesuun, helpottaaksesi työvaatteista huolehtivien tahojen työskentelyä.

Vastaanoton työntekijät vaihtavat vaatteet vastaanottohuoneessa. Harjoittelijana jätät omat vaatteet pukuhuoneeseen lukolliseen kaappiin. Laukun tai repun voi ottaa vastaanotolle mukaan, jossa on kaappeja niitä varten.



### 3.4 PYSÄKÖINTI

Pysäköinti on iso ongelma keskustan alueella. Sairaalan edestä ja Oikokadulta löytyy ilmaisia henkilökunnan parkkipaikkoja, mutta ne ovat aina täynnä ja hyvin ruuhkaiset. Parkkipaikkojen sijaintia piha-alueella on havainnollistettu kuvalla 1. Niihin saa pysähtyä ainoastaan tuulilasiin jätettävän luvan kanssa, jonka saa haettua 1. kerroksessa sijaitsevasta infosta. Parkkipaikat tulevat muuttumaan remontin myötä, jonka seurauksena parkkipaikoista tulee maksulliset. Yleiset parkkipaikat ovat maksullisia ja niitä on hyvin vähän ja nekin ovat hyvin täynnä.

Suosittelemme katsomaan etukäteen ilmaisia parkkeja lähistöltä. Kuvassa 2 on esitelty ilmaiset parkkipaikat Yrjökadulta ja Tiirismaan koululta. Lisäksi hyvänä vaihtoehtona toimivat julkiset kulkuvälineet. Lahden kaupunginsairaala on lähellä toria, joten bussilla kulkeminen on helppoa.

Alta löydät satelliittikuvat parkkipaikoista:



Kuva 1. Sinisellä merkitty alue on henkilökunnan parkkipaikka. Oikokadulta löytyy niin henkilökunnan kuin myös asiakkaiden maksulliset parkkipaikat. (Google Maps 2018)



Kuva 2. Keltaisella merkityltä alueelta löydät ilmaiset parkkipaikat. (Google Maps 2018)

## 4 TYÖPAIKAN PELISÄÄNNÖT

Jokaisella työpaikalla on omanlaisensa tavat toimia asioissa. Et voi tietää niitä etukäteen, joten kysy rohkeasti ohjaajaltasi tarkempaa ohjeistusta asioihin. Olet osa työyhteisöä opiskelijana, joten on toivottavaa, että suhtaudut kollegiaalisesti työtovereihin ja noudatat yhteisiä sääntöjä työpaikalla.

### 4.1 TUPAKOINTI

Työpaikka on henkilökunnan osalta täysin savuton. Keskustele asiasta tarvittaessa kouluterveydenhoitajan kanssa.

### 4.2 PUHELIMEN KÄYTTÖ

Puhelimen käytöstä ohjeistus on se, ettei sen mukana pito ole kielletty. On kuitenkin toivottavaa, että käytät sitä vain välttämättömiin asioihin. Voit siis vastaanottaa puhelun esimerkiksi hammaslääkäristä, kunhan teet sen kunnioittaen potilasta sekä työtovereita. Puhelinta voit käyttää kuitenkin tauolla.

Muistathan ettei työpaikalta saa ottaa kuvia. Kunnioitetaan näin jokaisen potilaan yksityisyyttä. Kuvaaminen ja kuvien julkaisu ovat epäammatillista toimintaa. Se vaarantaa potilaiden, että työtovereiden yksityisyyttä ja tietoturvaa. Tietosuoja- ja salassapitovelvollisuuden rikkomisesta voi joutua rikosoikeudelliseen vastuuseen.

### 4.3 POISSAOLOT

Jos olet poissa oman tai lapsen sairauden vuoksi, ei sinun tarvitse toimittaa sairaslomatodistusta harjoittelupaikalle. Vain paikalla olo kerryttää opintopisteitä, joten sairauden sattuessa, merkitset työtuntitaulukkoon "S" kirjaimen ja jätät tunnit laskematta harjoittelun kokonaisuun tunteihin. Muista kysyä ensimmäisenä harjoittelupäivänäsi puhelinnumero, johon ilmoitat sairastumisestasi. Ilmoitathan sähköpostilla ohjaavalle opettajallesi myös asiasta. Olet itse vastuussa oppimisestasi ja opintopisteidesi kertymisestä, joten poissaolot ovat myös oman harkintasi takana. Pidä mielessäsi potilasturvallisuus, kun harkitset sairaslomalta paluuta.

#### 4.4 SALASSAPITOVELVOLLISUUS

Tietosuoja- ja salassapito velvollisuus koskee *myös* tätä harjoittelupaikkaa.

Lyhyesti kerrattuna tämä tarkoittaa siis sitä, että kaikki mitä harjoittelupäivän aikana tapahtuu, jää harjoittelupaikkaan. Et esimerkiksi voi kertoa äidille, että näit naapurin, joka käski lähettää terveisiä. Oli potilas tai asiakas kuka tahansa, tulevana ammattilaisena sinun tulee kunnioittaa tämän yksityisyyttä. Terveysteen liittyvät asiat ovat aina herkkiä ja henkilökohtaisia. Muistetaan tämä työskentelyssämme.

Kun aloitat harjoittelun, sinun tulee lukea salassapitovelvollisuutta käsittelevä sopimus harjoittelupaikallasi ja allekirjoittaa se. Otathan asian vakavasti.

## 5 PISTOTAPATURMA JA ROKOTUSLAKI

Jos sinulle sattuu pistotapaturma, ota yhteyttä terveyskeskukseen tai virka-ajan ulkopuolella ensiapuun. Neulanpisto- tai viiltohaavan sattuessa, huuhdellaan kohta heti runsaalla vedellä. Haavaa ei saa puristella. Jos tapaturmassa on ollut mukana potilaan verta, asetetaan mahdollisesti päälle alkoholihaude ainakin kahdeksi minuutiksi. Tilanne tulee käydä ohjaajan kanssa heti läpi. Pistotapaturmasta täytetään kirjallinen pistotapaturma lomake työpaikalla. Potilaan lääkäri päättää, onko syytä epäillä veritartuntaa. Jos veritartuntaa epäillään, opiskelijan tulee toimia samoin toimintaohjein kuin muiden työntekijöiden.

Rokotuslaki muuttui sosiaali- ja terveysalan henkilökunnan osalta 1.3.2018 ja myös opiskelijat kuuluvat tämän lain alle. Huomioithan ennen yksikössä aloittamistasi, että rokotusasiasi ovat kunnossa. Sinun rokotusasioistasi tietää parhaiten kouluterveydenhoitaja, joten ole yhteydessä häneen, jos sinulla on kysyttävää. Pakolliset rokotteet kuuluvat yleiseen rokotusohjelmaan ja saat ne maksutta kouluterveyden huollosta.

Yleisesti sanottuna, sinulla tulee olla kuluvan kauden influenssarokote, MPR-rokote, hepatiitti B-rokotteet ja jäykkäkouristusrokote sekä joko sairastettu vesirokko tai rokote. Hinkuyskärokote tulee olla voimassa, jos hoidat alle 12 kuukauden ikäisiä lapsia. (THL. 2018.)

Voit tutustua aiheeseen lisää THL:llän sivuilla.

<https://thl.fi/fi/web/rokottaminen/eri-ryhmien-rokotukset/tyoelaman-rokotukset/sosiaali-ja-terveysalan-henkiloston-rokotukset>

## 6 KORUTTOMUUS JA ASEPTISUUS

Hygieniasyistä työaikana sinun tulee jättää korut ja lävistykset kaappiin tai kotiin. Pienet korvakorut saavat olla, kunhan ne eivät häiritse työntekoa. Lisäksi potilastyössä työskentelevällä ei saa olla rakenne- tai geelikynsiä. Myös liimattavat irtokynnet sisältyvät tähän. Jos käytät kynsilakkaa, suosi neutraaleja värejä ja huolehdi, että lakan pinta on siisti ja ehjä. Kynnet tulisi olla lyhyet ja niiden alusten puhtaudesta tulisi pitää erityisen hyvää huolta. Pidä käsien ihosta huolta rasvaamalla niitä. Käsidesi ja –pesu kuluttaa ja ärsyttää ihoa. Käsissä olevat haavaumat ja ihorikot ovat infektioriski, joten pyri pitämään iho ehjänä.

Potilastyötä tehdessä, tulee huolehtia omasta henkilökohtaisesta hygieniasta ja välttää voimakkaita hajusteita allergioiden vuoksi. Hiukset olisi hyvä pitää kiinni, mikäli niiden pituus sen sallii.

Kun toimit harjoittelupaikassasi, olet ohjaajasi vastuulla. Kuitenkin tulevana ammattilaisena on sinun vastuullasi toimia aseptisesti oikein. Toiminnassasi olisi hyvä muistaa suojata itseäsi ja potilasta. Esimerkiksi käsihygienia on tärkeässä roolissa infektioiden leviämisessä. Tapaat monia potilaita päivässä, joten on tärkeää, että käytät käsidesiä jokaisen potilaan välissä.

Monet tutkimukset ovat todistaneet, että hoitohenkilökunnan hyvä käsihygienia torjuu tehokkaasti infektioiden leviämistä. On tärkeää käyttää käsidesiä ennen ja jälkeen potilaskontaktin. Hanskojen käytön yhteydessä on myös käytettävä käsidesiä ennen, kun puuet hanskat, ja riisumisen jälkeen (Mustajoki P. ym. 2014).

Palauta mieleesi asioita aseptiikasta ennen harjoittelun alkua. Esimerkiksi samoja välineitä ei voi käyttää eri potilailla puhdistamatta. Väline on joko likainen tai puhdas, näiden välimuotoa ei ole. Asiasta ei kannata huolestua tai menettää yöunia. Sinulta ei odoteta täydellistä osaamista, mutta aseptinen omatunto kannattaa pitää mukana harjoittelussa sekä kysyä rohkeasti apua ja neuvoa ohjaajaltasi.

## 7 CHECK LISTA HARJOTTELUUN

### **Harjoittelun oppimistehtävä**

Useaan harjoitteluun liittyy oppimistehtävä, joka tulee tehdä harjoittelun aikana. Tehtävän tavoitteena on tukea Sinun oppimista harjoittelussa. Neuvottele ohjaavan opettajan ja hoitajan kanssa oppimistehtävän sisällöstä, se voi olla esimerkiksi päiväkirja. Oppimistehtävän sisältyminen harjoitteluun on koulu- ja harjoittelukohtainen.

### **Tavoitteet**

Harjoitteluille on annettu yleiset tavoitteet. Tee niiden pohjalta omat tavoitteet, jotka pohjautuvat omaan osaamiseesi ja toiveisiisi. Käy tavoitteesi ohjaajasi kanssa läpi ja muokatkaa niitä tarvittaessa. Lähetä tavoitteet ohjaavalle opettajallesi, joka arvioi niiden laadun. Tavoitteiden tulee olla realistiset ja pohjautua tämänhetkisten opintojesi vaiheeseen. Tavoitteiden teon yhteydessä on hyvä pysähtyä miettimään omia vahvuuksia ja heikkouksia. Saat harjoittelustasi enemmän irti, kun suhtaudut omaan osaamiseesi realistisesti ja tiedostat omat kehityksen kohteesi.

### **Ohjauskeskustelu (väli- tai loppuarviointi)**

Harjoittelusi aikana ohjaava opettajasi tulee tekemään sinun ja harjoittelun ohjaajan kanssa joko väli- tai loppuarvion. Sopikaa yhdessä ohjaavan opettajan sekä ohjaajan kanssa, milloin olisi sopiva aika tapaamiselle. Arviossa on tärkeää, että pääset jakamaan omia kokemuksia, ajatuksia ja tunteitasi avoimesti harjoittelusta ja oppimisestasi. Muista myös harjoittelun aikana pyytää palautetta niin ohjaajaltasi kuin myös muilta hoitajilta. Tämä edistää oppimistasi ja kehitystäsi.

### **Lääkehoitopassi**

Muista harjoittelun jälkeen täyttää ohjaajan kanssa lääkehoitopassi. Jos harjoitteluyksiköllä ei ole tunnuksia, ohjaava opettaja voi lähettää ne suoraan ohjaajallesi.

## 8 OHJAAJALTA SINULLE

Hei tuleva opiskelijamme.

Mahtavaa, että olet valinnut yksikköemme harjoittelupaikaksesi. Toivotamme sinut tervetulleeksi joukkoomme. Jotta harjoittelusi sujuisi hyvin ja saisit harjoittelujaksostasi mahdollisimman paljon irti, toivomme sinulta aktiivisuutta, oma-aloitteisuutta ja rohkeutta kysyä. Kysymällä osoitat omaa aktiivisuuttasi, sekä annat tietoa ohjaajallesi osaamisestasi. Ohjaajallasi voi olla pitkä työura takana, joten välillä voi olla vaikea hahmottaa, mitkä asiat ovat harjoittelijalle vierasta ja uutta. Harjoittelun alkamisen vaatimuksena on se, että olet käynyt harjoitteluun liittyvät teoriaopinnot. Tästä voi olla hetki aikaa, joten olisi toivottavaa, että palautat asiat mieleen lueskelemalla hieman meillä esiintyvistä perussairauksista ja aseptiikasta. Toivomme, että pidät myös asiakaslähtöisyyden mielessäsi harjoittelujakson ajan ja esittelet itsesi vastaanotolla asiakkaalle. Kerro myös ohjaajallesi omista toiveistasi, kokemuksista ja tavoitteistasi avoimesti. Tarkoituksena on, että saat ohjaajasi kanssa avoimen ja reilun ilmapiirin.

Ota siis iloinen ja avoin asenne mukaan ja tule oppimaan kanssamme.

Terveisin:

Pääterveysaseman sairaanhoitajat



## LÄHTEET

Mustajoki P., Järvinen, A., Kinnunen, M. & Aaltonen L. 2014. Potilaan lääkrilehti. Hyvä käsihygienia säästää ihmishenkiä ja rahaa [Viitattu 15.6.2018]. Saatavilla:

<http://www.potilaanlaakarilehti.fi/kommentit/hyva-kasihygienia-saastaa-ihmishenkia-ja-rahaa/>

THL. 2018. Sosiaali- ja terveysalan henkilöstön rokotukset [Viitattu: 18.8.2018].

Saatavilla: <https://thl.fi/fi/web/rokottaminen/eri-ryhmien-rokotukset/tyoelaman-rokotukset/sosiaali-ja-terveysalan-henkiloston-rokotukset>

## LIITTEET

KUVA 1. Google Maps. Harjukatu [Viitattu 14.6.2018]. Saatavissa:

<https://www.google.com/maps/place/Harjukatu+48,+15100+Lahti/@60.980544,25.6628303,218m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x468e284e06d21ad1:0x1f0da7176f08792c!8m2!3d60.9807589!4d25.6642845>

KUVA 2. Google Maps. Harjukatu [Viitattu 14.6.2018]. Saatavissa:

<https://www.google.com/maps/place/Harjukatu+48,+15100+Lahti/@60.980544,25.6628303,218m/data=!3m1!1e3!4m5!3m4!1s0x468e284e06d21ad1:0x1f0da7176f08792c!8m2!3d60.9807589!4d25.6642845>